

KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
DALAM KALANGAN PENSYARAH UNIVERSITI DI KOTA BATAM
INDONESIA

HAZRIYANTO

Tesis ini dikemukakan sebagai
memenuhi syarat penganugerahan
Ijazah Doktor Falsafah Pendidikan

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

OGOS 2017

Untuk ayah (HASMURNI) dan ibu (MASNAH) tersayang yang senantiasa memberikan dukungan dan doa, istri (NURHIDAYAH) dan anak-anak (NADIYATUL INSYIRAH dan ADZIN AHMAD IJLAL) yang menjadi inspirasi dalam menyelesaikan tesis ini juga ikut memberikan kontribusi baik moril mahupun materil. Waktu yang semestinya untuk mu dan anak-anak menjadi terhad, terima kasih. Buatmu pembimbing (PROF. MADYA. DR. BADARUDDIN BIN IBRAHIM) yang hormati, bimbingan, tunjuk ajar dan jasamu tidak akan saya lupakan. Buat rakan-rakan, abang-abang, kakak dan adik-adik, sokongan dan keikhlasan kalian akan sentiasa ku kenang selamanya.....



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

PENGHARGAAN

Penulis ingin merakamkan penghargaan ikhlas setinggi-tingginya kepada penyelia tesis, Prof. Madya. Dr. Badaruddin Bin Ibrahim atas bimbingan dan dorongan yang diberikan sepanjang tempoh penyelidikan tesis ini. Terima kasih tidak terhingga juga ditujukan kepada pemeriksa luar Prof. Madya. Dr. Syed Sofian Bin Syed Salim dari Universiti Pendidikan Sultan Idris serta pemeriksa dalaman Prof. Dr. Rosman Bin Md Yusoff dari Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Kerjasama dari pihak Universiti Putera Batam Dr Mohamad Gita Indrawan, S.T., M.M, Universiti Batam Prof. Dr. Ir. Jemmy Rumengan, S.E., M.M., Dr Chablullah, dan Universiti Riau Kepulauan bapak Darul amatlah dihargai. Penghargaan yang tak terhingga juga ditujukan kepada Naib Canselor UTHM Prof. Dr. Wahid Bin Razzaly, serta pensyarah-pensyarah dari Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Prof. Datuk Dr. Mohd Noh Bin Dalimin, Prof. Madya. Dr. Arif Bin Agam, Prof Dr. Yusri Bin Yusof, Dr. Azman, Dr. Jamil Bin Abd Baser, dan semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung membantu menjayakan tesis penyelidikan.

Akhir kata saya ucapkan ribuan terima kasih juga kepada kakak, rakan-rakan dan adik-adik seperjuangan terutamanya bapak senator Dr. Hardi Selamat Hood, Siti Marpuah, Said Maskur, Pauzi, Faisal, Erizal, Alpino Susanto, Mumin, Teguh Iman Santoso, Amir Daus, Syarifah, Hamid, Andi Maslan, Frangky, Januardi, Trisno, Iqbal dan semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung membantu menjayakan tesis penyelidikan. Tanpa sokongan dan kerjasama daripada semua pihak diatas, tesis ini tidak akan dapat disiapkan dengan lancar. Wassalamualaikum

ABSTRAK

Universiti adalah salah satu tempat bagi meningkatkan kualiti sumber manusia. Pembangunan pendidikan dalam peringkat universiti di Kota Batam khususnya telah melibatkan pelbagai pihak iaitu pensyarah, universiti, masyarakat serta pelbagai organisasi pendidikan lain. Pencapaian prestasi sebuah universiti merangkumi prestasi para pensyarah mahupun pihak pentadbir yang terdapat di universiti dan menjadi penting untuk diperhatikan. Kurangnya kajian mengenai komitmen, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di peringkat Universiti. Kajian yang ada biasa ianya dilakukan di sektor syarikat sahaja, sehingga kajian ini perlu dilakukan dalam kalangan pensyarah di peringkat universiti. Objektif dalam kajian ini bagi memastikan hubungan dan sumbangan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja pensyarah. Data dikumpul menggunakan instrumen soal selidik melibatkan sampel kajian seramai 179 orang pensyarah universiti di bandar Batam, Indonesia iaitu Universiti Putera Batam, Universiti Batam dan Universiti Riau Kepulauan. Data-data kajian dianalisis menggunakan *SPSS*. Hasil kajian didapati bahawa, komitmen dan prestasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan. Hasil dapatan kajian dapat digunapakai sebagai acuan bagi keperluan institusi, akademisi, dan praktisi dalam membuat standar evaluasi. Selain itu, bagi pihak universiti ianya perlu mengambil kira hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja, serta komitmen organisasi dan prestasi kerja. Selain itu perlu pula mengambil kira hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dan faktor lain diluar kajian yang dijalankan seperti faktor demografi, kepengurusan, kepimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

ABSTRACT

University is a place to improve the quality of human resources. The development of university-level education in Indonesia, particularly in Batam has involved various parties. They are lectures, university, community and other educational organizations. The university performance includes lecturers' performance including administrators who play an important role. The lack of studies on commitment, job satisfaction and job performance among lecturers at the university level. The study is generally performed in the industrial sector only, so this study should be done among lecturers at the university level. Lecturer is one of the important aspects of an educational system in higher education. The objective of this study is to investigate organizational commitment, lectures' job satisfaction and performance. Data is collected through questionnaire which involved 179 samples from university lecturers in Batam, Indonesia. There are 3 universities covered, Putera Batam University, Batam University and the Riau Kepulauan University. This research utilized SPSS. The study found that, commitment and job performance, commitment and job satisfaction, job satisfaction and job performance, commitment and job satisfaction on job performance are positive and significant relationship. The findings can be used as a reference for the needs of institutions, academics and practitioners in making the standard of evaluation. Therefore the university should take into account the relationship between organizational commitment and job satisfaction, job satisfaction and work performance, and organizational commitment and job performance. In addition, they should also take into account the relationship between job satisfaction and organizational commitment to employee performance, and other factors beyond the study such as demographic factors, management, leadership, organizational culture and others.

KANDUNGAN

| | |
|---------------------------------------|------|
| TAJUK | i |
| PENGAKUAN | ii |
| DEDIKASI | iii |
| PENGHARGAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KANDUNGAN | vii |
| SENARAI JADUAL | xi |
| SENARAI RAJAH | xiii |
| SENARAI LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Pengenalan | 1 |
| 1.2 Latar Belakang Kajian | 3 |
| 1.3 Pernyataan Masalah | 13 |
| 1.4 Tujuan Kajian | 14 |
| 1.5 Objektif Kajian | 14 |
| 1.6 Persoalan Kajian | 15 |
| 1.7 Kerangka Konsep Kajian | 16 |
| 1.8 Skop Kajian dan Batasan Kajian | 18 |
| 1.9 Kepentingan Kajian | 19 |
| 1.10 Definisi Istilah dan Operasional | 20 |
| 1.10.1 Pensyarah | 20 |
| 1.10.2 Prestasi Kerja | 20 |
| 1.10.3 Kepuasan Kerja | 21 |
| 1.10.4 Komitmen | 22 |
| 1.10.5 Organisasi | 22 |

| | | |
|------|---------|----|
| 1.11 | Rumusan | 23 |
|------|---------|----|

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

| | | |
|-------|--------------------------------------|----|
| 2.1 | Pengenalan | 24 |
| 2.2 | Konsep Prestasi | 27 |
| 2.2.1 | Teori Prestasi | 29 |
| 2.2.2 | Petunjuk Prestasi | 33 |
| 2.3 | Konsep Kepuasan Kerja | 39 |
| 2.3.1 | Teori Kepuasan Kerja | 41 |
| 2.3.2 | Petunjuk Kepuasan Kerja | 43 |
| 2.4 | Konsep Komitmen | 47 |
| 2.4.1 | Teori Komitmen | 47 |
| 2.4.2 | Petunjuk Komitmen | 49 |
| 2.5 | Hubungan Komitmen dan Prestasi | 50 |
| 2.6 | Hubungan Komitmen dan Kepuasan Kerja | 56 |
| 2.7 | Hubungan Kepuasan Kerja dan Prestasi | 61 |
| 2.8 | Kajian-Kajian Lepas | 68 |
| 2.9 | Rumusan | 88 |

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

| | | |
|-------|--------------------------------|-----|
| 3.1 | Pengenalan | 89 |
| 3.2 | Reka Bentuk Kajian | 90 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel Kajian | 92 |
| 3.4 | Lokasi Kajian | 94 |
| 3.5 | Instrumen Kajian | 94 |
| 3.6 | Kajian Rintis | 100 |
| 3.7 | Kesahan dan Kebolehpercayaan | 104 |
| 3.7.1 | Kesahan | 104 |
| 3.7.2 | Kebolehpercayaan | 107 |
| 3.8 | Rancangan Penyelidikan Sebenar | 109 |
| 3.9 | Analisis Data | 118 |
| 3.9.1 | Ujian Kualiti Data | 118 |
| 3.9.2 | Ujian Kesahan | 118 |
| 3.9.3 | Ujian Kebolehpercayaan | 119 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 3.9.4 | Ujian Normaliti, Ujian Lineariti, Ujian Multikolonieriti dan Ujian Heteroskedastisiti | 119 |
| 3.9.5 | Ujian Korelasi | 120 |
| 3.9.6 | Ujian Regresi/Determinasi | 121 |
| 3.10 | Rumusan | 124 |

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.1 | Pengenalan | 125 |
| 4.2 | Demografi | 126 |
| 4.3 | <i>Exploratory Factor Analysis (EFA)</i> | 127 |
| 4.4 | Analisis Deskriptif | 128 |
| 4.5 | Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan | 136 |
| 4.6 | Ujian Normaliti, Ujian Lineariti, Ujian Multikolonieriti dan Ujian Heteroskedastisiti | 136 |
| 4.7 | Ujian Korelasi | 138 |
| 4.7.1 | Hubungan antara Komitmen dengan Prestasi | 138 |
| 4.7.2 | Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan | 142 |
| 4.7.3 | Hubungan antara Kepuasan dengan Prestasi | 145 |
| 4.7.4 | Hubungan Komitmen dan Kepuasan terhadap Prestasi | 148 |
| 4.8 | Ujian Indikator / <i>Outer Model</i> dengan SEM SmartPLS | 153 |
| 4.8.1 | Ujian struktural (Ujian Pengaruh/Ujian Hipotesis) | 163 |
| 4.9 | Rumusan | 165 |

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

| | | |
|-------|---|-----|
| 5.1 | Perngenalalan | 167 |
| 5.2 | Perbincangan | 167 |
| 5.2.1 | Hubungan Komitmen dan Prestasi Kerja dalam Kalangan Pensyarah Universiti Kota Batam | 167 |
| 5.2.2 | Hubungan Komitmen dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah Universiti Kota Batam | 172 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 5.2.3 | Hubungan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja dalam Kalangan Pensyarah Universiti Kota Batam | 175 |
| 5.2.4 | Hubungan Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dalam Kalangan Pensyarah Universiti Kota Batam | 179 |
| 5.2.5 | Komitmen sebagai Moderator Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dalam Kalangan Pensyarah Universiti Kota Batam | 184 |
| 5.3 | Implikasi | 185 |
| 5.3.1 | Sumbangan Kepada Teori | 185 |
| 5.3.2 | Sumbangan Kepada Kaedah Penyelidikan | 187 |
| 5.3.3 | Sumbangan Kepada Amalan | 187 |
| 5.4 | Implikasi Kajian dan Cadangan | 188 |
| 5.4.1 | Institusi | 189 |
| 5.4.2 | Kajian akan Datang | 190 |
| 5.5 | Kesimpulan | 192 |

RUJUKAN
LAMPIRAN
VITA



PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI JADUAL

| | | |
|------|---|-----|
| 1.1 | Capaian Indikator Prestasi Utama Tahun 2015 | 4 |
| 2.1 | Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Pembolehubah | 62 |
| 3.1 | Pensyarah Universiti di Kota Batam | 93 |
| 3.2 | Persampelan Pensyarah Universiti di Kota Batam | 93 |
| 3.3 | Penilaian Jawapan Responden | 96 |
| 3.4 | Petunjuk Penyelidikan Bahagian A | 96 |
| 3.5 | Petunjuk Penyelidikan Bahagian B | 97 |
| 3.6 | Petunjuk Penyelidikan Bahagian C | 98 |
| 3.7 | Petunjuk Penyelidikan Bahagian D | 99 |
| 3.8 | Indeks Kebolehpercayaan Alpha Cronbach | 108 |
| 3.9 | Kriteria Analisis Deskriptif | 117 |
| 3.10 | Kekuatan Nilai Pekali Korelasi | 121 |
| 3.11 | Ujian Model | 123 |
| 3.12 | Batasan Skor Kebolehpercayaan <i>Cronbach's Alpha</i> | 124 |
| 4.1 | Demografi Responden | 126 |
| 4.2 | KMO dan <i>Bartlett's Test</i> | 127 |
| 4.3 | Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi | 128 |
| 4.4 | Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja | 129 |
| 4.5 | Statistik Deskriptif Prestasi Kerja | 130 |
| 4.6 | Statistik Deskriptif Jantina | 131 |
| 4.7 | Statistik Deskriptif Status Perkahwinan | 132 |
| 4.8 | Statistik Deskriptif Tahap Pendidikan | 133 |
| 4.9 | Statistik Deskriptif Profesional Perguruan | 134 |
| 4.10 | Statistik Deskriptif Universiti | 135 |
| 4.11 | Ujian Korelasi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja | 138 |

| | | |
|------|--|-----|
| 4.12 | Ujian Korelasi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Berdasar Universiti) | 139 |
| 4.13 | Ujian Korelasi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja | 149 |
| 4.14 | Ujian Signifikan Korelasi Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja | 149 |
| 4.15 | <i>Hierarchical Multiple Analysis Summary for Commitment, Satisfaction, Controlling for Gender, Predicting Performance</i> | 151 |
| 4.16 | Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan | 154 |
| 4.17 | Ujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan <i>Composite Reliability</i> | 156 |
| 4.18 | Ujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan <i>Composite Reliability</i> | 157 |
| 4.19 | Ujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan <i>Composite Reliability</i> | 158 |
| 4.20 | Ujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan <i>Composite Reliability</i> | 159 |
| 4.21 | Ujian Indikator dengan Moderator | 160 |
| 4.22 | <i>AVE, Composite Reliability, R-Square, Cronbach's Alpha</i> | 163 |
| 4.23 | Ujian Struktural | 163 |

SENARAI RAJAH

| | | |
|------|---|-----|
| 1.1 | Kerangka Konsep Kajian | 17 |
| 2.1 | Petunjuk Prestasi | 34 |
| 2.2 | Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja | 62 |
| 2.3 | Hubungan antara Prestasi dan Kepuasan Kerja | 63 |
| 2.4 | <i>Models of Path Analysis and MRA</i> | 69 |
| 2.5 | Kerangka Konsep Penyelidikan | 70 |
| 2.6 | Keadilan Organisasi, Komitmen dan Prestasi di Negara-Negara Membangun | 71 |
| 2.7 | Kesan daripada Budaya Organisasi iaitu Hubungan antara Tingkah Laku Kepimpinan dan Komitmen Organisasi serta antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dan Prestasi | 72 |
| 2.8 | Adakah Komitmen Organisasi Memberi Manfaat kepada Organisasi? Hubungan Komitmen dan Prestasi | 73 |
| 2.9 | Tujuan, Matlamat dan Komitmen Organisasi: Meramalkan Perbezaan Individu Berdasarkan Prestasi Pekerjaan | 74 |
| 2.10 | Meningkatkan Produktiviti Pekerja untuk Jangka Masa yang Panjang dan Prestasi: Domain Kerja Utama untuk Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi | 75 |
| 2.11 | Percaya terhadap Rakan Sepasukan atau Bos Anda? Kesan Berbeza tentang Kepercayaan di Memori Transaktif, Kepuasan Kerja dan Prestasi Pasukan | 76 |
| 2.12 | Kepimpinan, Kepuasan Kerja dan Prestasi Berpasukan | 77 |
| 2.13 | Hubungan antara Pertukaran Pemimpin dan Pekerja, Sokongan Organisasi, Komitmen Afektif, dan dalam Peranan Prestasi: Pertukaran Perspektif Sosial | 78 |
| 3.1 | Rekabentuk Pemboleh Ubah Kajian | 92 |
| 3.2 | Prosedur Penyelidikan Kuantitatif | 110 |

| | | |
|------|--|-----|
| 3.3 | Langkah-Langkah Analisis Data yang dilakukan dalam SPSS | 111 |
| 3.4 | Model Komitmen, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja | 111 |
| 3.5 | Komitmen | 113 |
| 3.6 | Kepuasan Kerja | 114 |
| 3.7 | Prestasi Kerja | 115 |
| 3.8 | Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja | 116 |
| 3.9 | Komitmen, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja | 117 |
| 3.10 | Komitmen Organisasi Moderator Antara Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja | 122 |
| 4.1 | Hasil Ujian Pertama Algoritma PLS | 153 |
| 4.2 | Hasil Algoritma PLS setelah menghilangkan Indikator Tidak Sah | 156 |
| 4.3 | Hasil Algoritma PLS setelah menghilangkan Indikator Tidak Sah | 157 |
| 4.4 | Hasil Algoritma PLS setelah menghilangkan Indikator Tidak Sah | 158 |
| 4.5 | Hasil Algoritma PLS dengan Moderator | 159 |
| 4.6 | Hasil Bootstrapping dengan Moderator | 162 |



SENARAI LAMPIRAN

| | | |
|---|---------------------|-----|
| A | Borang Soal Selidik | 213 |
| B | Hasil Output SPSS | 217 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan pengenalan, latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, soalan kajian, kerangka konsep kajian, skop kajian dan batasan kajian, kepentingan kajian, definisi istilah, dan kesimpulan. Langkah-langkah ini dibincangkan dengan terperinci bagi mengenal pasti permasalahan yang akan diselidiki. Bab ini juga memberikan gambaran tentang permasalahan pendidikan yang terdapat di Universiti iaitu yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi pencapaian matlamat pendidikan dalam kalangan pensyarah.

Permasalahan pendidikan yang dihadapi di peringkat Universiti pada masa ini iaitu berkaitan dengan keperluan bagi meningkatkan prestasi pencapaian dalam kalangan pensyarah Universiti. Pelbagai usaha telah dijalankan oleh pihak Universiti bagi menambah baik kualiti pendidikan di peringkat Universiti dalam rangka menyokong kecemerlangan Universiti, seperti pembangunan kurikulum pengajaran yang disesuaikan dan dilaksanakan oleh pensyarah yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran secara langsung dengan para pelajar. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah, pembangunan komitmen dan peningkatan kualiti pengurusan di Universiti juga dijalankan melalui pelatihan, gaji, bonus, penghargaan, seminar, aktiviti pengajaran, penyelidikan, kerja dalam lapangan, disiplin, pelbagai fasiliti pengajaran dan pembelajaran, menjalin kerjasama antara Universiti di dalam negara mahupun di luar negara. Kepuasan kerja cenderung memberi kesan kepada prestasi pekerja iaitu suatu organisasi yang memiliki pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung mempunyai prestasi

yang lebih tinggi berbanding dengan organisasi yang memiliki pekerja yang kurang puas terhadap kerjayanya (Robbins, 2006).

Kajian yang jalankan McCausland *et al.*, (2005), menunjukkan bahawa kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi pekerja dan prestasi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di United Kingdom. Sementara komitmen pekerja yang tinggi dapat meningkatkan produktiviti pekerja untuk semakin berkualiti (Wibowo, 2011). Selanjutnya kajian yang dijalankan Anari (2012) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi kalangan guru-guru Bahasa Inggeris sekolah menengah di Iran.

Dalam garis panduan perundangan di Indonesia yang dikenali sebagai Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 Republik Indonesia dinyatakan mengenai hala tuju pendidikan di Indonesia. Negara Indonesia berhasrat meningkatkan kualiti minda seluruh rakyat dan bagi mencapai matlamat tersebut setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pendidikan yang layak dan berkualiti. Setiap institusi pendidikan di bawah naungan kerajaan Indonesia mempunyai kewajipan untuk mencapai hasrat kerajaan iaitu dengan menyediakan modal insan yang memiliki minda kelas pertama. Namun demikian pada hakikatnya, timbul isu mengenai kesungguhan dan usaha berterusan pelbagai institusi pendidikan sedia ada dalam mencapai matlamat berkenaan.

Komitmen organisasi terbukti dapat meningkatkan tahap kepuasan kerja pekerja. Hasil kajian di Nigeria menunjukkan bahawa kakitangan di institusi pengajian tinggi awam mempunyai tahap komitmen organisasi yang lebih baik berbanding Universiti swasta. Kajian turut menunjukkan kenaikan atau penurunan kepuasan kerja adalah berdasarkan kenaikan atau penurunan komitmen organisasi (Adekola, 2012).

Dalam pembangunan sesebuah negara, pendidikan merupakan salah satu elemen penting yang menyokong kepada peningkatan kualiti sumber manusia. Selain itu, pendidikan juga penting dalam meningkatkan kualiti hidup dan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu, melalui peningkatan kualiti pendidikan ia diharapkan dapat menyokong Indonesia menjadi sebuah negara yang maju. Sehubungan ini, kerajaan Indonesia sepatutnya menjadikan bidang pendidikan sebagai salah satu agenda penting dalam perancangan dan pembangunan bangsa dan negara.

Kajian Yousaf, Yang, & Sanders (2015) mendapati bahawa motivasi intrinsik berkaitan dengan kedua-dua prestasi tugas (TP) dan prestasi kontekstual (CP) di

Pakistan dan hubungan ini dikuatkan oleh komitmen organisasi afektif. Sementara kajian yang dijalankan oleh Yiing, Zaman, & Ahmad (2009) menyatakan bahawa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, tetapi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi pekerja pelajar separuh masa dan rakan-rakan kerja penyelidik di Universiti Malaya Malaysia. Dapatan kajian Malhotra & Mukherjee (2004) menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja telah memberi kesan yang signifikan terhadap kualiti perkhidmatan bank di United Kingdom.

Universiti merupakan salah satu tempat untuk meningkatkan kualiti sumber manusia. Pada masa ini, pembangunan pendidikan diperingkat Universiti di Indonesia dan Kota Batam khususnya telah melibatkan pelbagai pihak antaranya iaitu pensyarah, Universiti, masyarakat serta pelbagai organisasi pendidikan lainnya. Pencapaian prestasi sebuah Universiti merangkumi pencapaian para pensyarah mahupun pihak pentadbir yang terdapat di Universiti yang menjadi penting untuk diberi perhatian. Pensyarah yang mempunyai komitmen dan mendapat kepuasan dalam bekerja diharap dapat memiliki pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Suatu organisasi yang memiliki pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung mempunyai prestasi yang lebih tinggi berbanding dengan organisasi yang memiliki pekerja yang kurang puas terhadap kerjayanya (Robbins, 2006). Bagi meningkatkan pencapaian prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Universiti, telah dijalankan pelbagai usaha iaitu dengan mengumpulkan pendapat serta pandangan untuk dapat menumbuhkembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap pensyarah Universiti.

1.2 Latar Belakang Kajian

Pada masa ini, pembangunan modal insan telah menjadi sesuatu yang mempunyai nilai dan penting. Oleh itu, permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan kualiti modal insan telah memasuki pelbagai bidang kerjaya. Hal ini demikian kerana, modal insan merupakan aset penting dalam pencapaian prestasi sesebuah organisasi. Prestasi merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peranan atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi untuk tempoh masa tertentu dan merujuk kepada ukuran nilai atau standard tertentu yang ditetapkan oleh

pihak organisasi tempat individu tersebut bekerja (Hakim, 2006). Universiti sebagai organisasi yang berkaitan dengan bidang pendidikan juga menitikberatkan keperluan modal insan yang berkualiti dan memiliki daya saing pada masa hadapan.

Di peringkat Universiti, peningkatan kualiti modal insan dilaksanakan melalui penganjuran pelbagai program seperti pelatihan dan pengembangan kurikulum. Ia bertujuan untuk menambah pengetahuan dan kemahiran para pensyarah dalam mengendalikan proses pengajaran dan pembelajaran yang sedia ada di Universiti. Kota Batam merupakan daerah perindustrian yang sumber manusia perlu memenuhi keperluan pihak industri yang sedia ada. Oleh itu, Universiti yang terdapat di Kota Batam semakin dituntut untuk sentiasa berusaha meningkatkan kualiti dan daya saing sehingga mampu menghasilkan graduan yang berkebolehpasaran tinggi. Di Batam terdapat pelbagai Universiti iaitu Universiti Batam, Universiti Putera Batam, Universiti Riau Kepulauan dan lain-lain yang masing-masing memiliki kelebihan. Namun pada umumnya, Universiti tersebut memiliki persamaan antaranya berkaitan dengan komuniti pelajar dan pensyarah dari pelbagai peringkat dan golongan sama ada dari segi suku bangsa, agama, ekonomi dan sebagainya.

Berikut ialah data capaian prestasi kementerian penyelidikan, teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, secara umum dapat dilihat pada jadual berikut;

Jadual 1.1: Capaian Indikator Prestasi Utama Tahun 2015
(Kementerian Penyelidikan, Teknologi, 2015)

| No | Sasaran | Petunjuk Pencapaian Prestasi Utama | Tahun 2015 | | |
|----|--|---|------------|---------|-----------|
| | | | Sasaran | Realiti | % Capaian |
| 1 | Meningkatkan kualiti pembelajaran dan Hal Ehwal Pelajar pengajian tinggi | Bilangan Angka Penyertaan Kasar (APK) Kolej | 26.86% | 27.83% | 103.61 |
| | | Bilangan pelajar keusahawanan | 2.000 | 2.800 | 140 |
| | | Peratusan Siswazah/Pasca Siswazah perakuan kompeten | 55% | 54.55% | 99.18 |
| | | Jumlah diiktiraf status superior | 10.800 | 9.325 | 86.34 |
| | | Bilangan pingat emas peringkat pelajar kebangsaan dan antarabangsa | 380 | 729 | 191.84 |
| | | Peratusan Siswazah/Pasca Siswazah yang bekerja serta-merta | 50% | 60.5% | 121 |
| | | Jumlah peningkatan kualiti Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan induk kepada kecemerlangan akademik | 17 | 17 | 100 |
| | | Bilangan bakal pendidik yang didaftarkan Profesion Perguruan | 4.458 | 4.466 | 100.18 |

Jadual 1.1 (Sambungan)
(Kementerian Penyelidikan, Teknologi, 2015)

| No | Sasaran | Petunjuk Pencapaian Prestasi Utama | Tahun 2015 | | |
|----|---|--|------------|---------|-----------|
| | | | Sasaran | Realiti | % Capaian |
| 2 | Meningkatkan kualiti institusi Sains dan teknologi dan pengajian tinggi | Bilangan Universiti masuk top 500 dunia | 2 | 2 | 100 |
| | | Beberapa buah kolej yang bertauliah (Superior) | 29 | 26 | 89.66 |
| | | Bilangan Taman Sains dan teknologi (TST) yang dibina | 77 | 61 | 79.22 |
| | | Bilangan TST matang | 6 | 6 | 100 |
| | | Jumlah pusat bandar Perdana Sains dan Teknologi | 12 | 19 | 158.3 |
| 3 | Peningkatan perkaitan, kualiti, dan kuantiti sumber Sains dan pendidikan tinggi | Bilangan pensyarah berkelayakan Doctor Falsafah | 23.500 | 24.747 | 105.3 |
| | | Jumlah peningkatan pendidikan tinggi kecekapan sumber manusia | 2.000 | 2.058 | 102.9 |
| | | Bilangan pendidik mengikuti pensijilan Pensyarah | 8.000 | 10.736 | 134.2 |
| | | Bilangan sumber manusia yang berkelayakan Sarjana dan Kedoktoran | 3.350 | 3.540 | 105.7 |
| | | Bilangan sumber manusia yang meningkat kecekapan | 95 | 90 | 94.7 |
| | | Jumlah sarana prasarana lembaga Penyelidikan Pembangunan dan menggiatkan Perguruan Tinggi Negeri | 126 | 108 | 85.7 |
| 4 | Peningkatan perkaitan dan produktiviti Penyelidikan dan pembangunan | Bilangan harta intelek berdaftar | 1.580 | 1.521 | 96.27 |
| | | Jumlah penerbitan antarabangsa | 5.008 | 6.470 | 129.19 |
| | | Bilangan prototaip Penyedikan & Pembangunan | 530 | 1.641 | 309.62 |
| | | Bilangan industri prototaip | 5 | 4 | 80 |
| 5 | Peningkatan kapasiti Inovasi | Bilangan inovasi produk (produk yang telah dihasilkan dan digunakan pengguna) | 10 | 15 | 150 |

Pada jadual 1.1 menunjukkan bahawa sasaran petunjuk pencapaian prestasi paling utama berada pada antara 79.22 peratus hingga 309.62 peratus. Capaian yang berada pada kurang dari 100 peratus ianya tidak menepati sasaran iaitu Bilangan Taman Sains dan Teknologi (TST) yang dibina (79.22) peratus, Jumlah sarana prasarana Lembaga Penyelidikan Pembangunan dan menggiatkan Perguruan Tinggi Negeri (85.70) peratus, Jumlah diiktiraf status superior (86.34) peratus, Beberapa buah kolej yang bertauliah (Superior) (89.66) peratus, Bilangan sumber manusia yang meningkat kecekapan (94.70) peratus, Bilangan harta intelek berdaftar (96.27) peratus, dan Peratusan Siswazah/Pasca Siswazah perakuan kompeten (99.18) peratus. Ertinya bahagian tersebut masih perlu diberi perhatian dan ditingkatkan bagi mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, sasaran capaian indikator prestasi utama tercapai.

Hasil kajian Nugroho, Susilo, & Iqbal (2016) dan Yenti (2013) menunjukkan bahawa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja Pekerja kawasan kerja bandar Padang. Semntara kajian yang dijalankan oleh Priyatama (2013) mendapati komitmen organisasi tidak signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja sarikat Sinar Sosro Semarang. Dapatan ini selaras dengan kajian Kurniawan (2011) yang menunjukkan bahawa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja *Starbuck Coffee* di Semarang.

Kajian Yousaf *et al.*, (2015) mendapati bahawa motivasi intrinsik berkaitan dengan kedua-dua prestasi tugas (TP) dan prestasi kontekstual (CP) di Pakistan dan hubungan ini dikuatkan oleh komitmen organisasi afektif. Sementara komitmen pekerja yang tinggi dapat meningkatkan produktiviti pekerja untuk semakin berkualiti (Wibowo, 2011). Selanjutnya kajian yang dijalankan Anari (2012) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi di Iran. Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012) yang menjalankan kajian di persekitaran Jabatan pendidikan di provinsi Bali mendapati bahawa motivasi, keadaan persekitaran tempat kerja, kompetensi, dan penghargaan terhadap pekerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kajian ini juga menunjukkan bahawa apabila kepuasan kerja pekerja meningkat maka prestasi kerja pekerja juga akan meningkat.

Sementara kajian yang dijalankan Malhotra & Mukherjee (2004) menunjukkan bahawa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualiti perkhidmatan pekerja bank di UK, sedangkan kajian yang dijalankan oleh Yiing *et al.*, (2009) memperoleh keputusan bahawa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, tetapi tidak memiliki hubungan dengan prestasi pekerja pelajar separuh masa dan rakan-rakan kerja penyelidik di UM Malaysia.

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui kesan hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan kesannya pada prestasi dan kerjaya pensyarah. Objektif kajian ini ialah menganalisis kesan hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan komitmen kerja. Selain itu, kajian ini juga menganalisis kesan kepuasan kerja terhadap prestasi dan kesan komitmen kerja dan prestasi. Keputusan kajian menunjukkan bahawa setiap pemboleh ubah mempunyai hubungan dan perbezaan. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan keluarga dengan kepuasan kerja. Selain itu, Terdapat juga hubungan yang positif dan

signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja. Kajian ini juga menunjukkan bahawa terdapat kesan yang positif dan signifikan kepuasan kerja, prestasi kerja, komitmen kepada prestasi, dan prestasi kerjaya pensyarah. Penelitian ini mengkaji pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga dan komitmen kerja serta kesannya terhadap prestasi kerja dan karier Pensyarah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing pemboleh ubah berhubungan dan berpengaruh timbal balik secara positif dan signifikan antara kepuasan keluarga dengan kepuasan kerja, antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja juga positif dan signifikan. Hasil penelitian di Universiti Negeri Jawa Timur juga menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, komitmen kerja terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja terhadap karier Pensyarah, semuanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan (Achmad Sudiro, 2008).

Kajian yang dijalankan di Pakistan untuk memahami kepuasan kerja keseluruhan Fakulti Universiti Sindh-PhD. Hasil kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhan kepuasan kerja dalam kalangan ahli fakulti PhD Universiti adalah sangat rendah. Motivasi dan komponen-komponen kepuasan kerja mempunyai kesan ketara terhadap kepuasan kerja keseluruhan Fakulti PhD. Memandangkan keputusan, pihak Pengurusan Universiti adalah disyorkan untuk menumpukan perhatian pada kerja mereka ke arah peningkatan prestasi dan kepuasan kerja. Penyelidik dan cendekiawan boleh menjalankan lebih kajian ke atas faktor-faktor yang dikenal pasti melalui analisis faktor (Ahmed Mangi, Jawad Soomro, Ali Ghumro, Raza Abidi, & Ali Jalbani, 2011).

Faktor-faktor motivasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Sebagai balasan pekerja berpuas hati dapat membantu meningkatkan prestasi organisasi. Objektif penyelidikan berikut adalah untuk menganalisis kesan faktor-faktor motivasi ke atas kepuasan kerja pekerja. Kajian ini menyimpulkan bahawa faktor-faktor motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, manakala kebersihan (ekstrinsik) faktor tidak mempunyai sebarang hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pekerja. Selain itu, perbezaan yang diperhatikan adalah antara jantina, kelayakan, pengalaman, ciri-ciri kerja dan kepuasan kerja. Kajian ini menawarkan maklumat berguna kerana ia menyediakan kedua-duanya, implikasi praktikal untuk profesional yang bekerja dalam jawatan yang berwibawa dalam Universiti sektor awam

ditubuhkan di Pakistan, dan implikasi teori penyelidik berminat untuk menerokai kepuasan kerja dalam konteks pengajian tinggi (Ahmed *et al.*, 2010).

Kajian ini mengkaji hubungan kepuasan kerja dan kecerdasan emosi untuk meningkatkan komitmen guru-guru sekolah menengah di negeri Ekiti, Nigeria. Keputusan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja dan kecerdasan emosi dengan ketara dijangkakan meningkatkan komitmen guru-guru sekolah menengah. Implikasi daripada kajian yang dijalankan bagi pengambilan, kaunseling dan latihan kepada guru-guru telah dibincangkan. Ia adalah disyorkan bahawa kepuasan kerja dan kecerdasan emosi guru-guru perlu dipertingkatkan untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka (Akomolafe & Olatomide, 2013).

Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan jika ciri-ciri peribadi terpilih, aspek kepuasan kerja dan dua dimensi keadilan organisasi dengan ketara menerangkan varians dalam komitmen organisasi guru di Universiti Pakistan. Keputusan kajian menunjukkan bahawa ciri-ciri keperibadian, aspek kepuasan kerja dan dua dimensi keadilan organisasi sebagai satu kumpulan dengan ketara berkaitan dengan komitmen guru-guru. Komitmen didapati secara positif berkaitan dengan prestasi kerja (Ali & Zafar, 2006).

Berdasarkan hasil dapatan kajian lepas maka penyelidik menyimpulkan bahawa adalah perlu untuk menjalankan penyelidikan lebih lanjut. Hal ini demikian kerana terdapat percanggahan pendapat dan hasil dapatan kajian sedia ada. Terdapat penyelidik yang mendapati bahawa wujud hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja, manakala terdapat juga penyelidik yang mendapati tiada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Oleh yang demikian, kajian ini akan dijalankan bagi mengkaji secara lebih mendalam dan terperinci mengenai hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Selain itu, kajian sedia ada lebih memberi tumpuan kepada penyelidikan dalam bidang industri. Ini menyebabkan kurangnya penyelidikan dalam bidang pendidikan, khususnya dalam kalangan pensyarah di peringkat Universiti. Oleh itu, diharapkan melalui kajian ini akan diperoleh maklumat yang lebih terperinci, iaitu sama ada hasil kajian mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam bidang industri juga memiliki dapatan yang sama dengan kajian bidang pendidikan khususnya di peringkat Universiti. Dalam kajian ini penyelidik akan menjalankan kajian tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja

dalam kalangan pensyarah di Universiti yang terdapat di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau Indonesia.

Dalam pembangunan sumber manusia, ia perlu dilihat sebagai bahagian dari keperluan masyarakat, bukan sahaja kepentingan kerajaan. Pembangunan sumber manusia sepatutnya memfokuskan kepada makna manusia sebagai pelaku dan penerima manfaat daripada proses mencari penyelesaian dan meraih hasil pembangunan sama ada untuk dirinya mahupun persekitarannya. Pensyarah diharap mampu meningkatkan kualiti dan berdikari dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, sama ada secara individu mahupun secara berkelompok dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab dengan baik.

Kajian Jabbari, Pezeshki, Behzad, Asghari, & Bakhshian (2014) mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja di Iran. Yiing *et al.*, (2009) memperoleh keputusan bahawa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, tetapi tidak memiliki hubungan dengan prestasi pekerja di UM Malaysia. Dapatan kajian A Suliman & Al Kathairi (2013) menjalankan kajian di negara-negara membangun iaitu suatu kajian kes di United Arab Emirates. Kajian ini dijalankan dalam persekitaran organisasi yang terdiri daripada tiga organisasi kerajaan dan melibatkan pekerja sepenuh masa. Hasil kajian menunjukkan kesan komitmen yang sederhana terhadap prestasi kerja yang tinggi.

Sementara Abubakr Suliman & Iles (2000) menjalankan kajian terhadap tiga buah syarikat industri di Jordan. Keputusan kajian mendapati bahawa komitmen organisasi adalah satu konsep tiga dimensi. Dapatan kajian juga menunjukkan hubungan positif antara bentuk komitmen dengan tiga komponen pada satu pihak dan prestasi kerja di pihak yang lain. Sedangkan Lee, Tan, & Javalgi (2010) menjalankan kajian di hospital dan kajian ini menunjukkan bahawa tiga komponen komitmen organisasi dan matlamat prestasi sahaja yang berkaitan dengan komitmen afektif di Amerika Utara, sedangkan Politis (2006) mendapati bahawa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja di Australia.

Penglibatan pensyarah dalam usaha meningkatkan sumber manusia melalui pendidikan memerlukan sokongan daripada pelbagai pihak. Hal ini demikian kerana tanggungjawab pensyarah dalam memastikan para pelajar memiliki keupayaan dalam meningkatkan kualiti diri bukan sesuatu yang mudah. Pensyarah perlu terlibat dalam pelbagai proses pembangunan pendidikan yang merangkumi proses perancangan,

pelaksanaan dan penilaian. Pensyarah merupakan orang yang mempunyai pengalaman dalam bidang pendidikan. Pensyarah mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan para pelajar melalui aktiviti pengajaran dan pembelajaran (Djamarah, 2006).

Pelbagai program yang sedia ada di Universiti sama ada kurikulum mahupun kerangka pelaksanaannya diharap dapat mewujudkan suatu sistem bagi memacu penglibatan pihak-pihak luar untuk ikut serta dalam pembangunan Universiti. Hal ini demikian kerana pelaburan yang diberikan oleh pihak-pihak luar yang memiliki kepentingan dapat menjana pendapatan tambahan bagi Universiti. Oleh itu, pihak Universiti perlu memberikan persediaan daripada pelbagai aspek sama ada melibatkan komitmen pensyarah, pihak pentadbiran, sistem pengurusan mahupun peraturan Universiti. Hal ini bagi memudahkan pihak-pihak yang terbabit memiliki akses untuk melibatkan diri dengan pembangunan Universiti.

Spector *et al.*, (2000) menyatakan bahawa komitmen organisasi adalah sejauh mana individu mampu mengenal pasti dan terlibat dalam suatu organisasi. Sedangkan Luthans (2005) mengemukakan komitmen sebagai suatu sikap hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Di samping itu, pensyarah pula perlu meningkatkan kemampuannya dalam mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Peningkatan prestasi kerja seseorang pensyarah juga dapat memacu pencapaian sesebuah Universiti. Beberapa teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja mengemukakan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang individu memiliki kepuasan terhadap kerjaya yang diceburi. Teori-teori tersebut antaranya ialah *Two-Factor Theory* dan *Value Theory* yang membincangkan tentang *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan sebahagian daripada *motivators* dan *hygiene factors* (Wibowo, 2011). Sedangkan menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi apabila hasil kerja yang diterima oleh seseorang individu adalah seperti yang diharapkan. Schultz (1990) menyatakan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan langsung dengan *positive behavior* pada pekerjaan dan kepuasan kerja berkaitan langsung dengan komitmen organisasi (Brown & Peterson, 1993).

Menurut Strauss & Sayles (1999), kepuasan kerja juga penting untuk peningkatan kualiti diri. Seseorang individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja memiliki kemungkinan untuk tidak mencapai kematangan psikologi dan seterusnya menyebabkan pencapaian prestasi kerja menjadi tidak memberangsakan sebagaimana

RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Majid. (1998). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja
- Abu Bakar Nordin. (1987). *Developing A Scale in Effective Domain: A Procedural Model*. Terbitan Tak Berkala 5. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abu Bakar, J., & Zuriyati Mohamad, Z. (2015). Factors affecting female lecturer retention in private higher institution in Perak. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 2222–6990. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v5-i1/1410>
- Abu Bakar. (1987). *Pengelolaan dan Pendayagunaan Sumber daya Tanah dan Air. Sistem Pengelolaan Sumber daya Pertanian berwawasan Lingkungan*. Akademi Pressindo, Jakarta.
- Achmad Sudiro. (2008). Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga Dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dan Karier Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10, 38-49. Retrieved from <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16791>
- Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1–17. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1740>
- Ahmed Mangi, R., Jawad Soomro, H., Ali Ghumro, I., Raza Abidi, A., & Ali Jalbani Szabist Karachi, A. (2011). A Study of Job Satisfaction Among Non Phd Faculty in Universities. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7), 83–90.
- Ahmed, I., Nawaz, M. ., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of

- University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70–80.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Akomolafe, M. J., & Olatomide, O. O. (2013). Job satisfaction and emotional intelligence as predictors of organizational commitment of secondary school teachers. *Ife PsychologIA*, 21(2), 65–75.
- Alf, Crossman & Bassem, Abou-Zaki. (2003). "Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff", *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368 – 376.
- Ali, C., & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39–64. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2552437>
- Alshehry, A. T. (2014). Investigating Factors Affecting Science Teachers' Performance and Satisfaction toward Their Teaching Process at Najran University for Girls' Science Colleges. *International Journal of Higher Education*, 3(2), 73–82. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v3n2p73>
- Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4). <https://doi.org/10.1108/13665621211223379>
- Anastasi, A. (1982). *Psychological testing* (5th ed.). New York: Macmillan.
- Anna Sriekaningsih, Djoko Setyadi. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia, *Europen Journal of Business and Management*, 7(17), 208-219
- Anwar, A. A. (2015). The Effects of Leadership Styles, Organizational Climate, Environmental Aspects and Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Lectures' Performance of Kopertis III in Jakarta Haris Maupa. *Scientific Research Journal*, 3(9), 2201–2796. Retrieved from www.scirj.org
- Appelbaum, S. H., Louis, D., Makarenko, D., Saluja, J., Meleshko, O., & Kulbashian, S. (2013). Participation in decision making: a case study of job satisfaction and commitment (part three). *Industrial and Commercial Training*, 45(7), 412–419. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2012-0049>
- Arikunto, Suharsimi. (1999). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.

Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Armstrong, Michael & Angela Baron. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.

Atkinson, Anthony B., Thomas Piketty & Emmanuel, Saez. (2011). "Top Incomes in the Long Run of History." *Journal of Economic Literature* 49(1): 3 –71

Azeem, S., WeiBo, Z., Kaur, S., Jun, W., Salim, M., Iqbal, J., & Nehmeh, R. (2010). Factors Affecting Organizational Commitment Among Lecturers in. *Swiss Management Center*, 4(12), 219-227. Retrieved from http://www.swissmc.at/Media/Ranya_Nehmeh_working_paper_05-2009.

Bain, David. (1982). *The Productivity Prescription the Manager's guide to Improving Productivity and Profits*. USA: McGraw-Hill Book Company.

Bandulasiri, Ananda & Ferry, Butar. (2007). Statistical Analysis of One Day International Cricket," *Proceedings of the Joint Meetings of the American Statistical Association Conference*, Salt Lake City, Utah, Aug 2007

Batur, O., & Nart, S. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–81. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>

Belcher, John G.Jr. (1987). *Productivity Plus*. Texas: Gulf Publishing Company.

Bernardin H. John., & Russell, Joyce E. A. (1993). *Human Resource Management. An Experiential Approach*. New York: McGraw Hill, Inch.

Bhatti, N., Hashmi, M. A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University. *International Business Research*, 4(3), 264–270. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p264>

Bond, Trevor G. & Christine M. Fox. (2007). *Applying The Rasch Model: Fundamental measurement in the Human Sciences*. 2nd edition. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmit, & W. C. Borman, *Personnel Selection in Organizations* (71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

- Brooks. G, Butel. J. & Morse. S. (2005). *Mikrobiologi Kedokteran*. Jakarta: Salemba Medika.
- Brown, D., & Sargeant, M. A. (2007). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees. *Journal of Research on Christian Education*, 16(2), 211–241. <https://doi.org/10.1080/10656210701647613>
- Brown, S.P., & Peterson, R.A. (1993), “Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects”, *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
- Bryman, A., & Cramer, D. (1990). *Quantitative Data Analysis for Social Scientists*. London: Routledge
- Bryman, Alan. (2004). *Social Research Method* 2nd ed. Oxford. Univ Press.
- Campbell, J. K., & Hwa, Y. S. (2014). Workplace spirituality and organizational commitment influence on job performance among academic staff. *Jurnal Pengurusan*, 40, 115–123.
- Chairi, A., & Ghozali, I. (2003). *Teori Keuangan*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Chamundeswari, S. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420–428.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131-140. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Chimanikire, P., Mutandwa, E., Gadzirayi, C. T., Mutandwa, N. M., & B. (2007). Factors affecting job satisfaction among academic professionals in tertiary institutions in Zimbabwe. *African Journal of Business Management*, 1(6), 166–175
- Chua, Y. P. (2006). *Asas statistik penyelidikan*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah penyelidikan*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.
- Chua, Yan, P. (2014). *Uji Regresi, Analisis Faktor dan analisis SEM : kaedah dan Statistik Penyelidikan (Kedua)*. Malaysia: McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.)

Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cohen, Ronald, Jay., & Swerdlik, Mark E. (2005). *Psychological Testing and Assessment: an Introduction to test and Measurement*. New York: McGraw. Hill.

Cohen, S. (1980). *Folk Devils and Moral Panics*. 2nd ed. London: Routledge

Cotton, S. J., Dollard, M. F., & De Jonge, J. (2002). Stress and student job design: Satisfaction, well-being, and performance in university students. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 147–162. <https://doi.org/10.1023/A:1015515714410>

Cramer, D. (2003). A cautionary tale of two statistics: Partial correlation and standardized partial regression. *Journal of Psychology*, 135(5), 507-511.

Cramer, Duncan. (1998). *Fundamental Statistics for Social Research: step-by-step calculations and computer technique using SPSS for Windows*. Routledge: Michigan.

Creswell, J. W., & Maietta, R. C. (2002). Qualitative research. In D. C. Miller & N. J. Salkind (Eds.), *Handbook of social research* (143-184). Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, John W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed.). New York: Harper & Row.

Cronbach, L.J. (1970). *Essential of psychological testing* (4th ed.). New York: Harper & Row Publishers.

Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>

Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang), 1–179.

Davar, S. C., & Bala, R. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: a metaanalysis.pdf. *The Indian Journal of Industrial Relations*.

David J. Mellor *et al.* (2003). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of Managerial Psychology* 19(2), 170-187

- Depdiknas. (2001). Buku 1 *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdikbud
- Dessler, Gary. (2000). *Human Resource Management, International Edition*. 8th Ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Djamarah Syaiful Bahri., & Zain Aswan. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Downing, Angela & Locke, Philip. (2006). *English Grammar A University Course Second Edition*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group
- Dwi, R., & Nurri, H. (2007). *Materi Pokok Perilaku Organisasi (ke-1)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Edy Sukarno, (2002). *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159–165. <https://doi.org/10.1108/01437730110395051>
- Fanggida, E., Rolland, E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639–646. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045>
- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219–227. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n11p219>
- Ferdinand, Agusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2000, Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Fink, Arlene. (1995). *How To Design Surveys*, London, Sage Publications, UK for

- the Behavioural Sciences*. (2nd edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fowler, J. & L. Cohen. (1990). *Practical Statistics for Field Biology*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Fraenkel, R.J, & Wallen, N.C. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education*. London: Mc. Graw Hill, inc.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2002). *Understanding & Managing Organizational Behavior*, 3rd ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ghozali, I. (2004). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Gian Casimir, Yong Ngee Keith Ng, Karen Yuan Wang ang Gavin Ooi. (2014). "The relationships amongst lea^{der}member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance", *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366 – 385
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Prosa-Prosa*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., & James H. Donnelly, Jr. (2000). *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J. F. Jr, R.E., Anderson, R. L., Tatham. & W.C. Black. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hakim Arman. (2006). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Medpres
- Handoko, T. H. (2008). *Personalia Management and Human Resource*. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hani Handoko. (2010) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Harwiki, W. (2013). Influence of servant leadership to motivation, organization culture, organizational citizenship behavior (OCB), and employee's performance in outstanding cooperatives East Java Province, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 8(5), 50–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helfert, E. A. (1996). Alih Bahasa Herman Wibowo. *Teknik Analisis Keuangan, Dalam Mengelola dan Mengukur Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Edisi Delapan, Erlangga.
- Hendarto Rizki Nugroho, *et al.* (2016). Pengaruh *Job Burnout* Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisational terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 37(2), 173-182
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2001). *Management of organizational behavior: Leading Human Resources*, 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard. (1996). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 86-97.
- Hughes, Victoria M. (2006). Teacher Evaluation Practices and Teacher Job Satisfaction. Makalah dipresentasikan untuk the Faculty of the Graduate School University of Missouri-Columbia. [On-Line]. Available FTP: <http://edt.missouri.edu/Fall2006/Dissertation/HughesV-120806D5547/research.pdf>.
- Hulin, C. L. dan T. A. Judge. (2003). "Job Attitudes" dalam W. C. Borman, dkk. (Eds.). *Handbook of Psychology Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Hulin, C.L. (2002). *Lessons from industrial and organizational Psychology*. Dalam Brett, J.M., & Drasgow, F. (Ed). *The psychology of work: Theoretically*

based empirical research. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between Job Satisfaction , Job Performance , Attitude towards Work , and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(May), 135–144. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Ismail, N. (2012). Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Staff Of Higher Learning Education Institutions In Kelantan. *Master Thesis*, 1–75.
- Jabbari, H., Pezeshki, M. Z., Behzad, M. N., Asghari, M., & Bakhshian, F. (2014). Relationship between job satisfaction and performance of primary care physicians after the family physician reform of east Azerbaijan province in Northwest Iran. *Indian Journal of Public Health*, 58(4), 256-260. <https://doi.org/10.4103/0019-557X.146284>
- James Gathungu, D., & Wachira, H. W. (2013). Job Satisfaction Factors that Influence the Performance of Secondary School Principals in their Administrative Functions in Mombasa District, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 1(2), 1–15. Retrieved from <http://www.ijern.com/images/February-2013/08.pdf>
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan STIM YKPN.
- John D. Politis. (2006). "Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance", *Leadership & Organization Development Journal*, 27(3), 203 - 216
- Johnson, B. & Christensen, L. (2000). *Educational Research quantitative and Qualitative approaches*. Boston: Allyn and Bacon.
- Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A.E., Heller, D. & Ilies, R. (2001), "Job satisfaction: a cross-cultural review", in Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K. and Viswesvaran, C. (Eds), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 2, Sage, London, 25-52
- K. Sejjaaka, S., & K. Kaawaase, T. (2014). Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134–157. <https://doi.org/10.1108/JAEE-01-2012-0003>
- Kementerian Penyelidikan, Teknologi, & P. T. R. I. (2015). *Laporan Akuntabilitas*

Kinerja. Kementerian Kesehatan RI. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundation of Behavioral Research (Fourth Edition)*. USA: Holt, Reinnar & Winston, Inc.
- Kotler, Philip. (2003). *Marketing Management*, Eleventh Edition. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Kreitner, Robert & Angelo, Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Kurniawan, A. S. (2011). Pengaruh Trust In a Brand Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi pada Starbuck Coffee di Semarang). Universitas Diponegoro Semarang: Skripsi
- Lee, Tan, & Javalgi. (2010). Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 129–150. <https://doi.org/10.1108/19348831011033249>
- Lerbin, A. (2007). *Riset Pemasaran: Teori & Praktek* (Cetakan Pertama). Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Linacre, J.M. (2011). *A User's guide to WINSTEPS Ministeps*; Rasch-model Computer Program. Program Manual 3.73.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Cause of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed). *Handbook of Industrial and Organization Psychology* (Chicago: Rand McNally).
- Long, C. S., Xuan, S. S., Wan Ismail, W. K., Abd Rasid, S. Z., & Kowang, T. O. (2014). An analysis on academicians job satisfaction in the perspective of HRD practices. *International Education Studies*, 7(7), 85–95. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n7p85>
- Luthans, F. (2005). *Organizational behaviour* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Malhotra, N., & Mukherjee, A. (2004). The relative influence of organisational commitment and job satisfaction on service quality of customer-contact employees in banking call centres. *Journal of Services Marketing*, 18(3), 162–174. <https://doi.org/10.1108/08876040410536477>

- Malik, M., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17–26. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17>
- Malik, N. (2011). Study on Job Satisfaction Factors of Faculty Members at University of Balochistan. *International Journal of Academic Research*, 3(2), 267–272. Retrieved from http://www.eeraonline.org/journal/files/v20/JRE_v20n2_Article_5_Malik.pdf
- Malik, S. A., Iqbal, M. Z., Khan, M. M., Nasim, K., Yong, J., & Abbasi, M. M. H. (2011). Measuring job satisfaction, motivation and health issues of secondary school teachers in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(33), 12850–12863. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1702>
- Mangi, R. A., Soomro, H. J., Ghumro, I. A., Abidi, A. R., & Jalbani, A. A. (2011). A Study of Job Satisfaction Among Non Phd Faculty in, *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7), 83–90.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mankiw, N. Gregory. (2007). *Makroekonomi*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Masrukhin & Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. 17(2): 197-209.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Nesse-Smith, D. (1996). “Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Hospital & Health Services Administration*, 41:2, 160-175.
- McClelland, David. (1976). *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers, Inc.
- Merriam, S. B. (2001). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Meyer, J. P., and Allen, J. J. (1997). *“Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application”*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mohd Majid Konting. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Monday, R. Wayne., & Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Moreland Scott, Smith Ellen & Sharma Suneeta. (2010). *World Population Prospects and Unmet Need for Family Planning*. Futures Group One Thomas Circle, NW. Washington, DC 20005 United States of America
- Mowday, R. T., Poter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). “The measurement of organizational commitment”, *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247.
- Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (1st ed.). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Mulyadi. (2001). *Balanced Score card: Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murphy & Cleveland. (1995). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Nawawi, H. & Martini H. (1985). *Administrasi Personalia untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumiaksara
- Ndraha, Taliziduhu. (1977). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Ghalia.
- Neuman, W. L. (2000). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian Social Science*, 5(5), 122.
<https://doi.org/10.5539/ass.v5n5p122>
- Nordin, Norshidah. (1998). The Influence of Emotional Intelligence, Leadership Behaviour and Organizational Commitment on Organizational Readiness for

- Change in Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29 (2011) 129 – 138
- Northcraft, T., & Neale, H. (1996). *Organisation Behaviour*. London: Prentice-Hall.
- Nosheen, S., Khansa, H., Javeria Ashfaq, Q., & Mehvish, A. (2011). Impact of Strategic Leadership on Organizational Performance, in the Context of Job Satisfaction and Organizational Commitment, Evidence form Educational Institutions of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(4), 12850-12863
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 37(2), 173–182.
- Nunnally & Bernstein. (1994). *Phsymetric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pallant, J. (2007). *A Step-by-Step Guide to Data Analysis Using SPSS Version 15: SPSS Survival Manual*, Open University Press, McGraw-Hill Education, Maidenhead, Berkshire.
- Panggabean, Mutiara. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peng, Y.P. (2012). The study of relationship between job satisfaction, job autonomy and job performance of university librarians. *Journal of Educational Media and Library Science*, 49(4), 597-608. 2012.
<https://doi.org/http://joemls.dils.tku.edu.tw/fulltext/49/49-4/Yu->
- Peter Warr, Catriona Allan, Kamal Birdi. (1999). Predicting three levels of training outcome. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72, 351-375
- Politis, J. D. (2006). Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(3), 203–216.
<https://doi.org/10.1108/01437730610657721>
- Pradiansyah, Arvan. (1999). *Lima Prinsip Pembangun Komitmen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Prawirosentono.S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatama, A. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan

- kerja terhadap kinerja karyawan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(1), 1–11.
- Rageb, M. A., Abd, E. M.-E.-S., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review*, 3(2), 51–73. <https://doi.org/10.1108/02683940210428074>
- Rahayuni. (2012) *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Pendapatan, Pengolahan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Grobogan)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Skripsi
- Rangkuti, Freddy. (2005). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Rasmen, A. N. (2008). *Mudah dan Cepat Mengoperasikan AMOS 16.0 Untuk Analisis SEM (Structural Equation Modeling)*. Denpasar Bali: Universitas Pendidikan Nasional.
- Ravianto. (1988). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: SIUP
- Rehman, K., Saif, N., Sattar Khan, A., Nawaz, A., & Nur Rehman, S. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 3(1), 80–89.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephens P., (2003). *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Prentice-Hall.
- Robbins, P.Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Robertson, R., Gockel, C., & Brauner, E. (2012). Trust your teammates or bosses? Differential effects of trust on transactive memory, job satisfaction, and

performance. *Employee Relations*, 35(2), 222–242.
<https://doi.org/10.1108/01425451311287880>

Sabitha Marican. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sosial*. Edisi Pertama. Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson Malaysia.

Samuel K. Sejjaaka & Twaha K. Kaawaase. (2014). "Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda", *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134 – 157

Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sekaran Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Spector, Paul E., et al. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practise*; Inc. USA.

Spencer, M. Lyle., & Spencer, M. Signe. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wily & Son, Inc, USA

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2008a). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2008b). *Perilaku Organisasi*, Buku 2 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Stoner, James A.F., & Edward Freeman. (1989). *Management. Front Edition. Englewood Chiffts*. New Jersey: PT Bhuana Ilmu Populer

Strauss dan Sayles. (1999). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Early Sundari). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA, cv.

Suhaila Zainudin., Khairuddin Omar., Johari Hasim., Aziz Deraman., & Hazilah Mohd Amin. (2004). Penilaian kepuasan pengguna terhadap penggunaan sistem rangkaian komputer berteknologi kluster di unit perancang ekonomi. *Jurnal Teknologi Maklumat dan Multimedia*, 1. 63-72.

Suharyadi & Purwanto S.K. (2003). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat

Sukardi. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Sinar Grafika.

- Suliman, A., & Al Kathairi, M. (2013). Organizational justice, commitment and performance in developing countries The case of the UAE. *Employee Relations*, 35, 98–115. <https://doi.org/10.1108/01425451311279438>
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is Continuance Commitment Beneficial To Organizatio Commitment-Performance Relationship: A New Look”. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407.
- Sulistiyani, A.T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2013). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. (T. Bambang, Ed.) (Cetakan I). Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Suyadi Prawirosentono. (2001). “*Manajemen Operasi*”. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Syamsir Torang. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Syamsuddin. (2006). “*Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Bawahan dan Pertumbuhan Usaha: Studi Kasus Taylor*.”
- Dalmas A. (1971). *Small Group*. Chicago: Markham Publishing Company.
- Syptak. (1999). *Job Satisfaction: Putting Theory Into Practice*.
- Tika, H. Moh. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Timpe, Dale. (1982). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Timpe. A.D. (1992). *Seni Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja*. Jakarta: LPM.
- Trisnaningsih, S. (2013). Motivation and Commitment As Contingencies TO Improve Graduate Competency. *International Journal of Academic Research*, 5(6), 270–274.
- Uma, Sekaran. (1992). *Research methods for business*. Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Veitzhal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Ed. 2. Jakarta; Rajawali Pers.
- Venkatraman & Ramanujam. (1986). Measurement of Business Performance in

- Strategy Research: *A Comparison of Approaches*, *Academy of Management Review*, 1(4), 801-04.
- W.D. McCausland, K. Pouliakas & I. Theodossiou. (2005). "Some are punished and some are rewarded", *International Journal of Manpower*, 26(7/8), 636 – 659
- Warr, P. (1999). *Well-being and the workplace*. In D. Kahneman, E. Deiner, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (392-412). New York: Russell Sage.
- Waterhouse, J., & A. Svendsen. (1998). *Strategic Performance Monitoring and Management: Using Non Financial Measures to Improve Corporate Governance*. Quebec: The Canadian Institute of Chartered Accountant.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Linden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leadermember exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Wells, B., & N. Spinks. (1996). Ethics Must be Communicated from The Top Down, *Career Development International*, 1(7), 28-33.
- Westover, J. H., Westover, A. R., & Westover, L. A. (2010). Enhancing long-term worker productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(4), 372–387.
<https://doi.org/10.1108/17410401011038919>
- Wexley & Yukl. (1984). *Organizational Behavior Personnel Psychology*. USA: Richard Irwin, Inc.
- Whitmore John. (1997). *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*: Ed. 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian* (Cetakan I). Yogyakarta: Penerbit GAVA MEDIA.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Joko. (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Witjaksono & Wiyono. (1999). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Strategi dan Aplikasi*. Surabaya: Erlangga
- Wiyono, G. (2011). *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis*

SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0 (Pertama). Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan STIM YKPN.

Yenti, D. (2013). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada SKPD Kota Padang). *Skripsi*.

Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53–86. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>

Yousaf, A., Yang, H., & Sanders, K. (2015). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on task and contextual performance of Pakistani professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133–150. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0277>



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH